



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MAKASSAR DI KOTA MAKASSAR

¹Arfani Ahmad, ²Ahmad Musseng, ³Muh Indra Fauzi Ilyas

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

sunardi.ramli@gmail.com, amusseng@gmail.com, fauzi06indra@gmail.com

Keywords:

Leadership,
Communication,
Workload and
Performance

Abstract:

Arfani Ahmad 2025, The Influence of Leadership, Communication and Workload on the Performance of Makassar District Employees in Makassar City, Guided by Ahmad Musseng as supervisor 1 and Muh Indra Fauzi Ilyas as supervisor 2. The purpose of this study is to find out and analyze the Influence of Leadership, Communication and Workload on the Performance of Makassar District Employees in Makassar City partially and simultaneously. The type of research uses a quantitative descriptive approach with the number of population to be used as a sample of 87 employees. The sample used in this study is a sample due to population limitations, the entire population is used as a sample of 87 people. The analysis method used was multiple linear regression analysis with hypothesis testing using partial t-test, simultaneous F-test and determination test (R^2). The results of the study showed that partially Leadership Had a Positive and Insignificant Effect on the Performance of Makassar District Employees in Makassar City with a significance value of 0.535 (>0.05) with a t-count of 0.623 (<1.989), Communication Had a Positive and Significant Effect on the Performance of Makassar District Employees in Makassar City with a significance value of 0.000 (<0.05) and t-count of 4,821 (>1.989), Workload Has a Positive and Significant Effect on the Performance of Makassar District Employees in Makassar City, with a significance value of 0.000 (<0.05) and t-count of 4.628 (>1.989). The results of the simultaneous study Leadership, Communication and Workload Have a Positive and Significant Effect on the Performance of Makassar District Employees in Makassar City with a significance value of 0.000 (0.05) and f-count of 37.025 (>2.715). The determination coefficient value (R^2) of 0.573 which identifies leadership, communication and workload is able to affect employee performance by 57.3%. While the remaining 42.7% was influenced by other variables. These results show the importance of leadership, communication and workload in improving the performance of Makassar sub-district employees in Makassar City.



PENDAHULUAN

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah, pegawai kecamatan memiliki peran strategis sebagai ujung tombak pelayanan publik yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Kinerja pegawai kecamatan menjadi indikator keberhasilan pelaksanaan program-program pemerintahan yang berskala lokal. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk memastikan bahwa kinerja pegawai di setiap kecamatan berada pada tingkat optimal. Kinerja yang rendah tidak hanya berdampak pada efektivitas pelayanan publik, tetapi juga mencerminkan kelemahan sistem manajemen internal, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan dan kepercayaan masyarakat. Pemilihan topik ini menjadi penting karena kinerja aparatur sipil negara di lingkungan kecamatan seringkali belum menjadi perhatian utama dalam pengambilan kebijakan, padahal mereka memiliki peran sentral dalam mewujudkan good governance di tingkat lokal.

Kinerja pegawai secara teoritis dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Salah satu faktor utama adalah kepemimpinan. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, kurangnya arah kerja, hingga menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, dalam manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan menjadi elemen penting yang harus dikelola dengan cermat. Penelitian oleh Ghazali (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja dan loyalitas. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan yang sesuai dapat menjadi strategi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai kecamatan.

Namun demikian, fenomena yang terjadi di beberapa kecamatan di Kota Makassar menunjukkan bahwa peran kepemimpinan belum sepenuhnya optimal dalam mendorong kinerja pegawai. Beberapa pimpinan kecamatan dinilai belum mampu menjadi role model atau teladan yang mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya. Hal ini tercermin dari rendahnya disiplin kerja, rendahnya kecepatan layanan administrasi, serta lemahnya koordinasi lintas unit kerja.

Selain kepemimpinan, faktor komunikasi organisasi juga memegang peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya transfer informasi yang jelas, koordinasi yang baik, serta pemahaman tugas yang tepat. Dalam teori komunikasi organisasi menurut Luthans (2015), komunikasi yang lancar merupakan syarat utama terbentuknya kerjasama yang baik dalam lingkungan kerja. Syafrizal (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa komunikasi internal yang terbuka berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kenyataan di



lapangan menunjukkan bahwa komunikasi di lingkungan kerja kecamatan belum berjalan secara optimal. Masih terdapat miskomunikasi antara atasan dan bawahan, ketidakjelasan informasi terkait prosedur kerja, hingga rendahnya komunikasi lintas unit. Hal ini berdampak pada keterlambatan pelayanan, duplikasi pekerjaan, serta lemahnya koordinasi antar staf. Fenomena ini mengindikasikan bahwa komunikasi organisasi belum menjadi perhatian utama dalam pengelolaan manajemen kecamatan.

Kompetensi profesional memiliki faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas. Dalam perspektif manajemen, beban kerja yang optimal harus mempertimbangkan waktu, jumlah pekerjaan, serta kompetensi individu. Robbins (2017) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mengganggu keseimbangan kerja dan berdampak pada performa pegawai. Penelitian Putri dan Susanti (2020) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional berpengaruh positif terhadap kinerja, karena menciptakan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pegawai.

Di beberapa kecamatan di Kota Makassar, beban kerja pegawai seringkali tidak merata. Pegawai tertentu harus menangani pekerjaan yang melebihi kapasitasnya, sementara yang lain memiliki beban kerja yang relatif ringan. Ketidakseimbangan ini menyebabkan ketimpangan produktivitas, munculnya keluhan, serta menurunnya motivasi kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini berisiko menurunkan efektivitas pelayanan publik

Fenomena yang terjadi di Kecamatan Makassar memperlihatkan bahwa meskipun terdapat kebijakan peningkatan kapasitas aparatur, namun output pelayanan publik belum menunjukkan peningkatan signifikan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap aspek internal organisasi. Pengaruh simultan dari kepemimpinan, komunikasi, dan beban kerja perlu diteliti secara empiris untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini tidak hanya memberikan gambaran menyeluruh, tetapi juga dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan berbasis bukti (evidence-based policy).

Dengan memperhatikan urgensi, relevansi teoritis, fenomena empiris, dan keterbatasan penelitian terdahulu, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Makassar di Kota Makassar. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen serta menjadi rujukan praktis bagi perbaikan sistem kerja dalam birokrasi pemerintahan daerah, khususnya pada tingkat kecamatan sebagai lini pelayanan terdepan kepada masyarakat. Maka peneliti memilih judul penelitian " Pengaruh



Kepemimpinan, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar”.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Suryana (2019). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing kelompok untuk mencapai tujuan tertentu melalui pengelolaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Hasibuan (2020): Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tepat dan efisien. Robinson (2020): Kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara seorang pemimpin dan pengikutnya yang mempengaruhi tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Hersey dan Blanchard (2020): Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dengan baik dalam kondisi yang berbeda-beda melalui pendekatan yang adaptif. Sudrajat (2021): Kepemimpinan merupakan proses membimbing dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan, serta pemberdayaan sumber daya manusia.

Indikator menurut Robbins (2019) indikator-indikator kepemimpinan terkait dengan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Robbins sering membahas kepemimpinan dalam konteks manajemen dan perilaku organisasi, dan ia mengidentifikasi beberapa indikator yang menunjukkan efektivitas kepemimpinan. Berikut adalah beberapa indikator kepemimpinan menurut Robbins: a. Kemampuan untuk Menginspirasi dan Memotivasi, komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan, kemampuan untuk membinimbang dan mengembangkan orang lain, role model, keterampilan interpersonal, visi dan strategi yang jelas, keadioan dan keseimbangan, kemampuan mengelola perubahan, kemampuan menyelesaikan konflik.

Komunikasi

Menurut Rogers (2019) komunikasi adalah proses pengalihan ide dari satu sumber ke satu penerima atau lebih dengan tujuan agar mengubah tingkah laku. Menurut Ston (2021) komunikasi adalah suatu proses di mana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain. Menurut Scheidel (2018) Manusia pada umumnya berkomunikasi untuk saling menyatakan dan mendukung identitas diri mereka dan untuk membangun interaksi sosial dengan orang-orang di sekeliling serta mempengaruhi orang lain agar berpikir, merasa, ataupun bertingkah seperti apa yang diharapkan. Verderber (2017) Komunikasi memiliki fungsi



sosial dan fungsi pengambilan keputusan. Fungsi sosial bertujuan untuk kesenangan, menunjukkan ikatan, membangun dan memelihara hubungan dengan orang lain. Adapun indikator dari komunikasi adalah kejelasan pesan, keterbukaan dalam berkomunikasi, responde terhadap komunikasi, pemhamaman pesan, kesesuaian saluran komunikasi, keaktifan dalam berkomunikasi, hubungan antar pegawai, kemampuan mendengarkan, empati, kesesuaian gaya komunikasi.

Beban Kerja

Menurut sedarmayanti (2021) Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu, yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitasnya. Hasibuan (2020) Beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu, yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Menurut Rivai dan Sagala (2019) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu, yang dapat memengaruhi tingkat stres dan kepuasan kerja. Adapun indikator dari beban kerja adalah jumlah Tugas yang Diberikan (Task Quantity), tingklay kesulitas, waktu dalam menyelsaikan pekerjaan, sumber daya yang tersedia, tanggungjawab yang diberikan, tingkat stress, fleksibilitas waktu kerja, interaksi sosial, pengawasan dan ksulitasn dalam pengambilan keputusan.

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2018) Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam organisasi, yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian tugas. Dessler (2015) kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil yang diperoleh seorang pegawai berdasarkan tugas yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Menurut Bernardin & Russel (2013) kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, berdasarkan pengukuran dan evaluasi yang objektif menjalankan berbagai tugas pendidikan lainnya. Adapun indikator kinerja pegawai adalah kunatitas, kualitas, ketepatan waktu, insiatif dan kreativitas, kemampuan bekerja tim, pengambilan keputusan, tanggung jawab serta kehadiran dan disiplin.

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

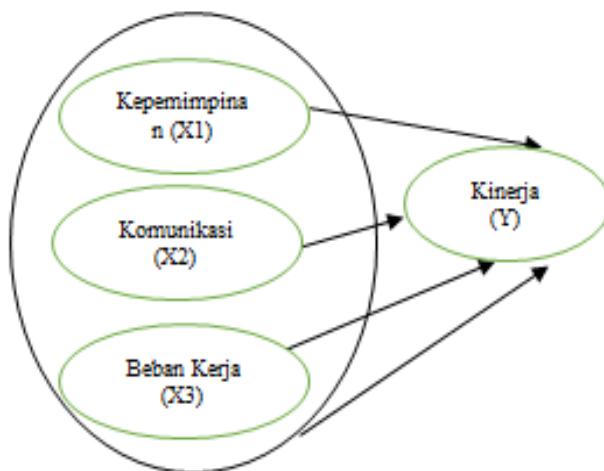
H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar

H3: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar.

4 : Kepemimpinan, Komunikasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar Kerangka Konseptual.

Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber : Arfani Ahmad, 2025

Gambar di atas terdiri dari tiga variabel independen yaitu Kepemimpinan(X1), Komunikasi (X2) dan Beban Kerja (X3) dan satu variabel dependen (terikat) yaitu variabel dependen Kinerja Pegawai(Y). Kerangka konseptual di atas membahas tentang hubungan antara variabel independen kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Makassar dan 14 Kantor Kelurahan yang berada dalam Kecamatan Makassar Kota Makassar. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2025 sampai dengan Juni 2025. Adapun menurut Nazir (2014) Populasi adalah kumpulan individu atau objek yang memiliki karakteristik yang sama yang menjadi sasaran penelitian. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi



kesimpulan hasil penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar, yang terdiri dari 15 kelurahan dengan total pegawai yang aktif 87 orang. Jenis sampel setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Metode ini lebih objektif dan hasilnya lebih dapat diandalkan karena didasarkan pada prinsip acak yaitu Pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan karakteristik tertentu atau simple random sampling. Karena keterbatasan populasi maka pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sebanyak 87 orang pegawai aktif Kecamatan makassar di kota makassar. Metode Analisis Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini, maka metode analisis yang akan digunakan adalah analisis statistik korelasional dengan menggunakan analisis linier berganda. Peralatan uji statistik menggunakan software IBM SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

	Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Usia	Masa_Kerja
N	87	87	87	87
Valid	87	87	87	87
Missing	0	0	0	0

Sumber: data primer, 2025

2 statistik profil responden diatas terlihat, N= 87 orang responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan masa kerja, tidak terdapat nilai yang missing atau dikeluarkan. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation	R_kritis	Keterangan
X1.1	.752**	0.30	Valid
X1.2	.691**	0.30	Valid
X1.3	.673**	0.30	Valid
X1.4	.801**	0.30	Valid
X1.5	.705**	0.30	Valid
X1.6	.728**	0.30	Valid
X1.7	.758**	0.30	Valid
X1.8	.721**	0.30	Valid
X1.9	.842**	0.30	Valid
X1.10	.819**	0.30	Valid
X1.11	.748**	0.30	Valid
X1.12	.728**	0.30	Valid
X1.13	.607**	0.30	Valid
X1.14	.692**	0.30	Valid
X1.15	.764**	0.30	Valid

Sumber: data primer, 2025



Output uji validitas pada variabel kepemimpinan menunjukkan nilai pengujian validitas dimana pearson correlation pada setiap item X1.1 sampai dengan X1.15 menunjukkan nilai lebih besar dari kritis sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Pernyataan	Pearson Correlation	R_kritis	Keterangan
X2.1	.622**	0,30	Valid
X2.2	.683**	0,30	Valid
X2.3	.659**	0,30	Valid
X2.4	.551**	0,30	Valid
X2.5	.616**	0,30	Valid
X2.6	.720**	0,30	Valid
X2.7	.713**	0,30	Valid
X2.8	.601**	0,30	Valid
X2.9	.683**	0,30	Valid
X2.10	.637**	0,30	Valid
X2.11	.660**	0,30	Valid
X2.12	.644**	0,30	Valid
X2.13	.694**	0,30	Valid
X2.14	.745**	0,30	Valid
X2.15	.616**	0,30	Valid

Sumber: data primer, 2025

Berdasarkan pada uji validitas pada variabel komunikasi tabel 11 terlihat bahwa nilai pearson correlation pada setiap item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.15 dapat dinyatakan valid dimana nilai keseluruhan lebih besar dari r-kritis 0,03.

Pernyataan	Pearson Correlation	R_kritis	Keterangan
X3.1	.782**	0,30	Valid
X3.2	.777**	0,30	Valid
X3.3	.803**	0,30	Valid
X3.4	.767**	0,30	Valid
X3.5	.651**	0,30	Valid
X3.6	.750**	0,30	Valid
X3.7	.773**	0,30	Valid
X3.8	.760**	0,30	Valid
X3.9	.683**	0,30	Valid
X3.10	.811**	0,30	Valid
X3.11	.746**	0,30	Valid
X3.12	.594**	0,30	Valid
X3.13	.556**	0,30	Valid
X3.14	.549**	0,30	Valid
X3.15	.604**	0,30	Valid

Sumber: data primer, 2025

Berdasarkan pada output uji validitas pada variabel beban kerja yang terdiri dari X3.1 sampai dengan X3.15 menunjukkan nilai pearson correlation pada setiap item pernyataan lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Standar Cronbachs Alpha	Kriteria
X1.1	61,37	,934	> 0,60	Reliabel
X1.2	61,48	,936	> 0,60	Reliabel
X1.3	61,31	,936	> 0,60	Reliabel
X1.4	61,38	,932	> 0,60	Reliabel
X1.5	61,63	,935	> 0,60	Reliabel
X1.6	61,44	,934	> 0,60	Reliabel
X1.7	61,30	,933	> 0,60	Reliabel
X1.8	61,22	,934	> 0,60	Reliabel
X1.9	61,34	,931	> 0,60	Reliabel
X1.10	61,40	,932	> 0,60	Reliabel
X1.11	61,40	,934	> 0,60	Reliabel
X1.12	61,32	,934	> 0,60	Reliabel
X1.13	61,30	,937	> 0,60	Reliabel
X1.14	61,22	,935	> 0,60	Reliabel
X1.15	61,34	,933	> 0,60	Reliabel

Sumber: data primer, 2025

Pada tabel diatas uji reliabilitas pada variabel kepemimpinan menunjukkan nilai masing-masing item pernyataan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari 0,60 sebagai dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sehingga setiap item dinyatakan reliabel.

Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kriteria Cronbachs Alpha	Keterangan
X2.1	61,67	,900	> 0,60	Reliabel
X2.2	61,51	,897	> 0,60	Reliabel
X2.3	61,55	,898	> 0,60	Reliabel
X2.4	61,43	,902	> 0,60	Reliabel
X2.5	61,60	,900	> 0,60	Reliabel
X2.6	61,43	,896	> 0,60	Reliabel
X2.7	61,60	,896	> 0,60	Reliabel
X2.8	61,56	,901	> 0,60	Reliabel
X2.9	61,37	,897	> 0,60	Reliabel
X2.10	61,48	,899	> 0,60	Reliabel
X2.11	61,47	,898	> 0,60	Reliabel
X2.12	61,56	,900	> 0,60	Reliabel
X2.13	61,43	,897	> 0,60	Reliabel
X2.14	61,53	,895	> 0,60	Reliabel
X2.15	61,54	,900	> 0,60	Reliabel

Sumber: data primer 2025

Berdasarkan pada uji reliabilitas pada variabel komunikasi tabel menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item item dinyatakan relaibel berdasarkan pedoman keputusan uji reliabilitas



Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kriteria Cronbachs Alpha	Keterangan
X3.1	56,86	,922	> 0,60	Reliabel
X3.2	56,84	,922	> 0,60	Reliabel
X3.3	56,77	,921	> 0,60	Reliabel
X3.4	56,83	,923	> 0,60	Reliabel
X3.5	56,75	,926	> 0,60	Reliabel
X3.6	56,68	,923	> 0,60	Reliabel
X3.7	56,52	,923	> 0,60	Reliabel
X3.8	56,78	,923	> 0,60	Reliabel
X3.9	56,84	,925	> 0,60	Reliabel
X3.10	56,66	,921	> 0,60	Reliabel
X3.11	56,67	,923	> 0,60	Reliabel
X3.12	56,51	,928	> 0,60	Reliabel
X3.13	56,51	,928	> 0,60	Reliabel
X3.14	56,41	,929	> 0,60	Reliabel
X3.15	56,37	,927	> 0,60	Reliabel

Sumber : data primer 2025

Berdasarkan output pada uji reliabilitas pada variabel beban kerja yang terdiri dari X3.1 sampai dengan X3.15 dimana nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari 0,60 maka sesuai dengan dasar keputusan uji reliabilitas dinyatakan keseluruhan item reliabel.

Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kriteria Cronbachs Alpha	Keterangan
Y.1	61,51	,856	> 0,60	Reliabel
Y.2	61,49	,856	> 0,60	Reliabel
Y.3	61,43	,856	> 0,60	Reliabel
Y.4	61,32	,849	> 0,60	Reliabel
Y.5	61,33	,850	> 0,60	Reliabel
Y.6	61,38	,851	> 0,60	Reliabel
Y.7	61,51	,851	> 0,60	Reliabel
Y.8	61,59	,861	> 0,60	Reliabel
Y.9	61,37	,849	> 0,60	Reliabel
Y.10	61,37	,851	> 0,60	Reliabel
Y.11	61,47	,857	> 0,60	Reliabel
Y.12	61,37	,856	> 0,60	Reliabel
Y.13	61,47	,861	> 0,60	Reliabel
Y.14	61,43	,853	> 0,60	Reliabel
Y.15	61,40	,860	> 0,60	Reliabel

Sumber : data primer 2025

Berdasarkan pada tabel 19 uji reliabilitas variabel kinerja dimana nilai cronbachs alpha deleted item menunjukkan nilai setiap item lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel kinerja masuk dalam kategori reliabel atau konsisten.



Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,734	4,360		4,985	,000
Kepemimpinan (X1)	,039	,063	,058	,623	,535
Komunikasi(X2)	,412	,086	,465	4,821	,000
Beban Kerja(X3)	,236	,049	,386	4,826	,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber; data primer 2025

Dari rumus diatas maka dapat Intrepretasikan bahwa persamaan dari hasil output coefficients di atas dapat dilihat di Unstandardized Coefficients pada kolom B (beta) Dengan Y adalah a = nilai konstan sebesar 21,734 dan nilai B (beta) variabel kepemimpinan (X1) = 0,039, nilai variabel komunikasi (X2) = 0,412 dan nilai variabel beban kerja (X3) = 0,236. Dari hasil ini bentuk Interpretasi hasil persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 21,734 + 0,039X_1 + 0,412X_2 + 0,236X_3.$$

Pengujian Hipotesis

Uji t

Variabel	Sig.t	Sig. 0.05	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,623	0,535	Nilai Sig.0,535 < Probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama ditolak
Komunikasi (X2)	0,4,821	0,000	Nilai Sig.0,000 < Probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua diterima
Beban Kerja (X3)	4,826	0,000	Nilai Sig.0,000 < Probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau Hipotesis ketiga diterima

Sumber; data primer 2025

Dari hasil uji hipotesis t parsial pada variabel kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja, dapat di lihat pada tabel 23 pada uji t parsial di atas maka dapat di jabarkan satu persatu dibawah ini sebagai berikut:



- a. Bawa nilai yang dihasilkan pada kolom nilai sig untuk variabel kepemimpinan adalah 0,535 lebih besar dari probabilitas 0,05. Selanjutnya, dalam pengujian kedua, hasil uji t hitung terhadap t tabel, yaitu t hitung sebesar 0,623 kurang dari 1,989. Dari hasil perbandingan t tabel dengan t hitung, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- b. Selanjutnya Untuk pengujian secara parsial variabel komunikasi terhadap kinerja, output menunjukkan bahwa nilai skor signifikansi $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, dan nilai t hitung 4,821 lebih besar daripada t tabel 1,989 berdasarkan perbandingan uji t hitung dan t tabel. Hasil pengujian kedua yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa hipotesis kedua bahwa komunikasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian kedua ini, dapat disimpulkan bahwa pedoman pengambilan keputusan ini diterima.
- c. Pada hasil olah data uji t parsial pada variabel beban kerja (X3) menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, Selanjutnya dalam pengujian perbandingan hasil uji t hitung dengan t_tabel, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa t hitung $4,826 > t$ tabel 1,989, dari hasil perbandingan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y), berarti hipotesis kedua (H3) dapat diterima.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1120,431	3	373,477	37,052	.000^b
Residual	836,626	83	10,080		
Total	1957,057	86			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja(X3), Kepemimpinan (X1), Komunikasi(X2)

Sumber : data primer 2025

Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan makassar, menurut tabel 25 ANOVA untuk uji simultan. Nilai signifikansi uji F simultan adalah 0,000, dengan probabilitas 0,05. Selain itu, berdasarkan metode pengambilan keputusan yang kedua, berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel, dengan hasil f hitung 37,025 lebih besar dari 2.715. Dari hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa terhadap pengaruh positif dan



signifikan variabel kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan makassar. Untuk melihat berapa besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan secara simultan variabel X terhadap variabel Y maka selanjutnya dapat dianalisis dengan menggunakan pengujian determinasi (R Square) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	,573	,557	3,175

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja(X3), Kepemimpinan (X1), Komunikasi(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : data primer 2025

Pada tabel model summary diatas maka dapat di jabarkan hasil uji determinasi, yang mana nilai R square yang di peroleh adalah 0,573 yang merupakan hasil dari perkalian nilai R yaitu 0.757 di kali 0.757 maka di peroleh hasil R square 0.573. hal tersebut dapat di simpulkan bahwa pengaruh pada variabel kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap variabel kinerja mempunyai pengaruh sebesar 0.573 atau besaran pengaruhnya 57,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen masuk dalam kategori pengaruh moderat atau sedang.

Adapun Nilai untuk variabel alternatif di luar uji persamaan regresi adalah 57,3% dalam besaran varaiel yang disebut variabel error. Nilai koefesien determinasi menurut rumus $e = 1 - R^2$ adalah antara 0 dan 1. Nilai error (e) dari hasil uji serempak adalah $1 - 0,573 = 0,427$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel error atau pengaruh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini adalah sebesar 0,427 atau sebesar 42,7%.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif dilihat dari nilai B (beta) bertanda positif sebesar 0,039, namun nilai signifikansi sebesar 0,535 lebih besar dari batas kritis 0,05, dan nilai t hitung sebesar 0,623 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,989. Dengan demikian, secara statistik, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan



berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima. Namun, jika ditinjau dari hasil deskriptif, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan menunjukkan nilai mean di atas 4,21, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara persepsi, responden menilai praktik kepemimpinan di lingkungan kerja telah berjalan dengan sangat baik, baik dalam hal kemampuan mengambil keputusan, memberikan arahan, hingga menjalin hubungan dengan bawahan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan dinilai baik oleh pegawai, hal tersebut belum tentu langsung memengaruhi peningkatan kinerja secara signifikan. Kemungkinan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja lebih bersifat tidak langsung, atau ada faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai, seperti komunikasi yang efektif atau beban kerja yang sesuai. Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan tepat, memberikan arahan yang jelas, memotivasi bawahannya, serta mampu menjadi teladan, akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian kinerja optimal. Hasil ini sejalan dengan pandangan teori kepemimpinan kontingensi dan transformasional, yang menekankan bahwa kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan inspiratif dapat mempengaruhi perilaku dan semangat kerja bawahan secara positif. Pemimpin yang memberikan dukungan moral dan profesional kepada pegawainya akan mendorong loyalitas dan dedikasi, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja meskipun tidak secara signifikan berdasarkan hasil penelitian ini.

Secara empiris hasil ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu Nazara dkk, (2025). yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui variabel antara seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memastikan bahwa kepemimpinan yang baik juga didukung oleh sistem kerja yang efektif agar dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif dilihat dari nilai B (beta) bertanda positif sebesar 0,412 dan memiliki pengaruh yang dominan diantara variabel independen yang lain., nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari batas kritis 0,05, dan nilai t hitung sebesar 4,821 lebih besar dari t tabel sebesar 1,989. Dengan demikian, secara statistik, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja



pegawai dapat diterima. Selain itu jika ditinjau dari hasil deskriptif, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan menunjukkan nilai mean di atas 4,21, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara persepsi, responden menilai dalam proses komunikasi yang berjalan di lingkungan kerja telah sangat baik, baik dalam hal komunikasi vertikal maupun komunikasi secara horizontal, yaitu hubungan dengan bawahan dan atasan.

Berdasarkan hasil penelitian dimana komunikasi berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai, dimana komunikasi internal yang baik membantu pegawai memahami visi, misi, serta apa yang diharapkan dari perannya dalam organisasi, sehingga meningkatkan fokus dan akuntabilitas, selain itu dengan terjalannya komunikasi yang baik maka akan membantu meningkatkan disiplin kerja melalui interaksi antar sesama pegawai hingga mampu memperoleh ekspektasi dan konsekuensi yang ada, selain itu dengan komunikasi yang efektif maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai yang ada di lingkungan kerja kecamatan makassar. Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dkk., (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga melalui penguatan disiplin kerja kerja juga mampu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga ada yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar

Pada hipotesis ketiga hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif dilihat dari nilai B (beta) bertanda positif sebesar 0,236 dan memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan variabel komunikasi, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari batas kritis 0,05, dan nilai t hitung sebesar 4,826 lebih besar dari t tabel sebesar 1,989. Dengan demikian, secara statistik, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. meskipun jika ditinjau dari hasil analisis deskriptif variabel, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel beban kerja menunjukkan delapan item memiliki nilai mean di atas 4,21, yang termasuk dalam kategori sangat baik dan terdapat tujuh item yang masuk dalam kategori baik, Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai merasa beban kerja mereka sudah sesuai dengan kemampuan, waktu kerja, dan tanggung jawab yang diberikan, Penilaian ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja mendukung produktivitas, karena beban kerja yang terlalu tinggi cenderung menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang sesuai justru meningkatkan



efisiensi dan kualitas hasil kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, pegawai merasa bahwa beban kerja yang diberikan telah sesuai dengan kapasitas, kemampuan, serta waktu kerja yang tersedia. Dengan persepsi yang positif terhadap beban kerja, pegawai cenderung dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Beban kerja yang sesuai akan meningkatkan rasa tanggung jawab, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, dan meminimalkan tingkat stres kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, burnout, serta penurunan kualitas kerja, berdasarkan hasil ini membuktikan bahwa pegawai yang ada di wilayah lingkungan kerja kecamatan makassar kota makassar sudah berjalan dengan baik.

Secara empiris Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurfadillah dan Kurniawan (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien tanpa tekanan yang berlebihan.

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar

Pada hipotesis keempat atau hipotesis terakhir dimana hasil analisis uji F simultan, diketahui bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien pada tabel ANOVA dimana nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 dan f hitung 37,025 lebih besar dari f tabel 2.715, sehingga berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, secara statistik, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Demikian pula jika ditinjau dari hasil analisis deskriptif variabel, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja menunjukkan kategori baik dan sangat baik, Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa kondisi organisasi berada pada tingkat yang sangat baik, ditinjau dari aspek kepemimpinan, komunikasi, beban kerja, dan kinerja. Penilaian positif ini mencerminkan adanya sinergi yang baik antar faktor-faktor internal organisasi yang mendukung produktivitas kerja dan pencapaian tujuan kerja secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh meskipun salah satu variabel secara parsial tidak signifikan, namun secara kolektif atau simultan ketiga faktor ini mampu menjelaskan perubahan atau variasi terhadap kinerja pegawai secara bermakna yang ada



di kantor kecamatan makassar. Hasil penelitian ini juga mampu memperkuat pandangan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, organisasi tidak cukup hanya memperhatikan satu aspek saja, melainkan harus mengintegrasikan peran kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka dan jelas, serta manajemen beban kerja yang proporsional. Hal ini mengaskan jika manajemen organisasi di kecamatan makassar berjalan dengan baik, tujuan organisasi akan dapat dijalankan pula dengan baik.

Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi, A., & Nugroho, R. A. (2020). Dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disertai komunikasi yang baik dan beban kerja yang diberikan oleh atasan secara proporsional maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai yang signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif Namun Tidak signifikan terhadap kinerja kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar.. Beban Kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar. Kepemimpinan, Komunikasi dan Beban Kerja secara simultan bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Makassar di Kota Makassar.

Adapun sarannya adalah Meskipun kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disarankan agar pihak kecamatan melakukan evaluasi terhadap gaya dan efektivitas kepemimpinan yang diterapkan. Pelatihan kepemimpinan, coaching, dan pengembangan soft skill bagi para pemimpin dapat meningkatkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara lebih nyata ke depan Karena komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar kecamatan terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi antar pegawai dan antara pimpinan dengan staf. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi efektif, penggunaan saluran komunikasi yang tepat, dan penciptaan budaya komunikasi terbuka. Mengingat beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disarankan agar pimpinan kecamatan tetap memperhatikan distribusi beban kerja yang seimbang dan realistik. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai akan terus mendorong peningkatan kinerja tanpa mengorbankan kesejahteraan dan kesehatan mental pegawai. Hasil penelitian ini sebaiknya dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan strategis di lingkungan



Kecamatan Makassar. Pihak manajemen perlu menggunakan temuan ini untuk merancang program kerja yang tepat sasaran demi mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan

REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdullah, M. I., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan digital, komunikasi organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah kota Makassar. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1), 1361-1374.
- Arifin, A. (2020). Komunikasi dalam perspektif ilmu sosial. Pustaka Pelajar
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2019). Human Resource Management: An Experiential Approach (6th ed.). McGraw-Hill
- Dessler, G. (2015). Human Resource Management (14th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2020). Situational leadership: Theory and practice. Jakarta: Gramedia.
- Hovland, C. I. (2019). Communication and persuasion: Psychological studies of opinion change. Yale University Press.
- Lexicographer. (2016). Kamus besar bahasa Indonesia. Balai Pustaka
- Mangkuprawira, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Alfabeta
- Neuman, W. L. (2011). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. 7th ed. Boston: Pearson.
- Nitisemito, A. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Sudrajat, D. (2021). Teori dan praktik kepemimpinan dalam konteks organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ston, J. A. F. (2021). Introduction to communication studies. McGraw-Hill Education
- Syafrizal, M. (2019). Hubungan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Jurnal Administrasi Negara, 6(1), 55–63
- Verderber, R. F. (2017). Communicate!. Cengage Learning



Widodo, A. (2021). Kepemimpinan berbasis kolaborasi dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 31-40.